


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Устьянская средняя общеобразовательная школа»  
(МБОУ «Устьянская СОШ»)



УТВЕРЖДАЮ

директор МБОУ «Устьянская СОШ»

 Н. Г. Кротов

17 сентября 2024 г.

## ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении  
«Устьянская средняя общеобразовательная школа»

с. Шангалы, 2024 г.

## Содержание

1. Паспорт программы.....	3
2. Пояснительная записка .....	6
3. Форма и модели реализации программы наставничества.....	8
4. Качественные характеристики наставника и наставляемого .....	9
5. Этапы реализации целевой модели наставничества .....	10
Приложение 1. Шаблон персонализированной программы наставничества.....	14
Приложение 2. Анкета по изучению удовлетворенности в программе наставничества (анкета наставляемого).....	16
Приложение 3. Анкета по изучению удовлетворенности в программе наставничества (анкета наставника) .....	17

## 1. Паспорт программы

Название	Программа наставничества в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Устьянская средняя общеобразовательная школа»
Правовая основа реализации внедрения системы (целевой модели) наставничества	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;</li> <li>– Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;</li> <li>– Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»;</li> <li>– Национальный проект Российской Федерации «Образование», федеральный проект «Современная школа»;</li> <li>– Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;</li> <li>– Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 №3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;</li> <li>– Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.04.2021 № 250 н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)»;</li> <li>– Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;</li> <li>– Распоряжение Министерства просвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;</li> <li>– Письмо Министерства просвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;</li> </ul>

	<p>– Распоряжение министерства образования Архангельской области от 22.03.2022 № 483 «О внедрении системы (целевой модели) наставничество «педагог - педагог» в Архангельской области»;</p> <p>– Приказ Управления образования администрации МО «Устьянский муниципальный район» 31.08.2022 № 320А «О внедрении системы (целевой модели) наставничества по форме «педагог-педагог» в образовательных организациях Устьянского района»</p>
Основная идея	Создание актуальной и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого, вновь прибывшего учителя, учителя, приобретающего новые компетенции, сформировать у него устойчивую, мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.
Форма организации наставничества	Педагог- педагог
Цель программы:	Создание системы правовых, организационно- педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества для обеспечения максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, профессионального становления, приобретения профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.
Задачи:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) формирование и совершенствование единого нормативно-правового механизма организации деятельности образовательной организации по направлению наставничества в МБОУ «Устьянская СОШ» и филиале «Орловская НШ»;</li> <li>2) создание в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;</li> <li>3) создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта, участвующего в наставнической деятельности;</li> <li>4) оказание методической помощи участникам персонализированных программ наставничества по форме «педагог - педагог» в системе единого научно- методического сопровождения педагогических работников и развития стратегических партнерских отношений на всех уровнях;</li> <li>5) содействие повышению правового и социально профессионального статуса наставников;</li> </ol>

	<p>6) способствование развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно- коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе сетевых и дистанционных форм наставничества;</p> <p>7) выявление и распространение лучших образовательных практик в системе наставничества по форме «педагог- педагог».</p>
Ожидаемые результаты	<p>1) созданы условия социально-психологического комфорта членов педагогического коллектива;</p> <p>2) успешно осуществляется процесс формирования профессионально-компетентной личности наставляемого педагога, владеющей когнитивными, креативными, методологическими и рефлексивными качествами;</p> <p>3) положительный опыт взаимодействия наставнических пар транслируется на сайте школы, в ИТС «Интернет», в печатных изданиях и иных источниках информации.</p> <p>4) наблюдается увеличение включенности педагогов школы в участие в программе.</p>

## 2. Пояснительная записка

Новые социально-экономические условия развития России требуют значительного повышения качества кадрового потенциала страны на основе модернизации системы непрерывного образования. Основной фигурой в системе образования и в настоящее время остаётся учитель. Вместе с тем, современная педагогическая деятельность отличается высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому любой учитель, а особенно тот, кто приступает к освоению новых направлений педагогической деятельности, должен уметь гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, быстро адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, чтобы успешно реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

В современной школе остро востребованы образованные и нравственные педагоги, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладающие развитым чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения, умеющие самостоятельно принимать решения в ситуации выбора.

Подготовка учителя к сложной полифункциональной деятельности является целостным, длительным и непрерывным процессом, ориентированным на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, адекватных его личностным потребностям и квалификационным требованиям. В решении этой задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления как молодого учителя, так и учителя, осваивающего новые компетенции, формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Программа наставничества составлена на основе действующих нормативных правовых документов, методических рекомендаций, писем министерства просвещения РФ, министерства образования Архангельской области.

**Цель программы:** создание системы правовых, организационно- педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества для обеспечения максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, профессионального становления, приобретения профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

### **Задачи:**

- 1) формирование и совершенствование единого нормативно- правового механизма организации деятельности образовательной организации по направлению наставничества в МБОУ «Устьянская СОШ», «Орловской основной школе» - филиале МБОУ «Устьянская СОШ»;
- 2) создание в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

3) создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта, участвующего в наставнической деятельности;

4) оказание методической помощи участникам персонализированных программ наставничества по форме «педагог - педагог» в системе единого научно- методического сопровождения педагогических работников и развития стратегических партнерских отношений на всех уровнях;

5) содействие повышению правового и социально профессионального статуса наставников;

6) способствование развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно- коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе сетевых и дистанционных форм наставничества;

7) выявление и распространение лучших образовательных практик в системе наставничества по форме «педагог-педагог».

Планируемые результаты реализации наставничества:

– повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников внедрения целевой модели наставничества;

– повышение педагогического мастерства наставляемого педагога, улучшение его личных показателей эффективности, связанное с развитием гибких навыков (навыков общения, нестандартного мышления, принятия решения, работы в команде) и метакомпетенций;

– позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе.

Главным результатом успешной реализации программы наставничества педагога следует считать видимые, определяемые изменения, предполагающие динамику личностного развития педагогов, самостоятельность, ответственность, креативность, высокую сформированность базовых компетенций и функциональной грамотности педагогов, что предусматривает возможность диагностирования применения приобретенного педагогом опыта в соответствующем направлении деятельности с учетом этического, ценностно- смыслового, коммуникативного, поведенческого и других аспектов, актуальных в данной ситуации.

### 3. Форма и модели реализации программы наставничества

Организация наставнической деятельности в МБОУ «Устьянская СОЛЛ» предусмотрена по форме «педагог-педагог» и может быть реализована в виде следующих ролевых моделей:

– «опытный педагог – молодой специалист» – классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

– «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» – конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

– «педагог-новатор – консервативный педагог» – более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

– «опытный предметник – неопытный предметник» – опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов);

– «опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель» – опытный классный руководитель помогает в приобретении опыта начинающему классному руководителю построения взаимоотношений с классным коллективом, с родителями, организации и проведения классных мероприятий, создания в классном коллективе комфортной психологической обстановки и др.

Основания применения технологий в ходе реализации программы осуществляются исходя из запроса наставляемого, компетенции наставника, индивидуального плана наставнической пары. Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное.



#### **4. Качественные характеристики наставника и наставляемого**

**Наставник** — участник реализации системы (целевой модели) наставничества, имеющий успешный опыт в достижении желаемого результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставником может быть педагог различных направлений педагогической деятельности (в зависимости от реализации конкретной ролевой модели и запроса наставляемого), способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку. Он должен обладать рядом профессиональных и личностных компетенций: личностная зрелость, нацеленность на результат, настойчивость, легкая обучаемость, склонность к сбору, анализу информации, рефлексии, объективность, умение выстраивать отношения, способность мотивировать других, ответственность, умение брать на себя ответственность в случае возникновения в процессе адаптации неудач и проблем, обладать лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Кроме того, учитель-наставник должен знать требования законов и иных нормативных документов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, требования федеральных государственных образовательных стандартов; способствовать формированию потребности наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативной образовательной и воспитательной деятельности; ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать наставляемому интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в профессии; способствовать профессиональному становлению наставляемого.

**Наставляемый-** участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции

В процессе взаимодействия с наставником наставляемый готов изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, выполнять положения плана профессионального становления в установленные сроки; постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности; учиться у наставника передовым методам и формам работы, эффективно строить свои взаимоотношения с ним; совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень; отчитываться о проделанной работе в соответствии в установленным графиком.

## 5. Этапы реализации целевой модели наставничества

Реализация программы наставничества включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

### **Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.**

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи: получить поддержку концепции наставничества; собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

На этом этапе (как и на завершающем этапе программы) необходимо осуществить публичность, информационное продвижение наставничества. Внутри образовательной организации эта работа позволит сформировать мотивированную команду и выбрать куратора программы, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества. Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых - педагогов и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач.

Результатом этапа является дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

### **Этап 2. Формирование базы наставляемых.**

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.

Работа на этапе сфокусирована на взаимодействии с коллективом. Важнейшим этапом является проведение мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников, участников предыдущих программ наставничества, описание целей, задач и возможных результатов участия в программе наставничества для самих наставляемых, принципах безопасной коммуникации.

Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений.

Результатом этапа является сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

### **Этап 3. Формирование базы наставников.**

Главная задача этапа - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников. Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных. Информирование включает; распространение информации о целях и задачах программы, ее

принципах и планируемых результатах; взаимодействие с аудиториями на профильных мероприятиях или при личных встречах; мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков).

Блок информационных работ готовит основу для того, чтобы выявить кандидатов в наставники и перейти к сбору данных. Сбор данных на этом этапе включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к участию в программе наставничества.

Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций. База наставников представляет собой файл, доступный куратору программы наставничества в образовательной организации и лицам, ответственным за внедрение целевой модели наставничества.

#### **Этап 4. Отбор и обучение наставников.**

Основные задачи данного этапа - выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов организации.

Для отбора наставников необходимо: разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых; выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников; провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности; сформировать базу отобранных наставников.

#### **Этап 5. Формирование пар "наставник - наставляемый", групп "наставник - наставляемые".**

Основная задача этапа - сформировать пары "наставник - наставляемый", либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям. Основные критерии: профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых; у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп необходимо:

1. Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате.

2. Получить обратную связь от участников общей встречи - как от наставников, так и наставляемых. Обратная связь собирается в формате анкет с вопросами.

3. Закрепить результат, проанализировав обратную связь на предмет максимальных совпадений. Если какой-то наставляемый остался без наставника по результатам анализа, куратору необходимо будет провести дополнительную встречу с наставляемым для выяснения подробностей и причин подобного несоответствия. Куратор по согласованию с наставником может предложить обоим участникам провести дополнительную встречу (серию встреч) для определения объективных возможностей создать пару.

4. Сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от ее формата) и зафиксировать сложившиеся пары или группы в специальной базе куратора. Предоставить участникам программы наставничества контакты куратора и их наставника для последующей организации работы.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

#### **Этап 6. Организация хода реализации программы наставничества**

Главная задача данного этапа - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре или группе включает: встречу-знакомство; пробную рабочую встречу; встречу-планирование; комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи; итоговую встречу. Результаты знакомства: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) цель на первую встречу, назначают ее время.

Результаты пробной рабочей встречи: наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, что подходят по стилю общения и темпераменту, начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат, готовы к созданию долгосрочного плана реализации программы наставничества.

Результаты встречи-планирования: поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках программы наставничества.

Встречи наставника и наставляемого (наставляемых) могут быть оформлены в виде диалога или обсуждения, экскурсии, публичной лекции, как практическая работа над проектом. График встреч с рабочим расписанием наставника, время и сроки устанавливаются по соглашению сторон и при информировании куратора.

Результатом 6-го этапа должны стать стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, и реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.

#### **Этап 7. Завершение программы наставничества в образовательной организации.**

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла - вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

В программе наставничества предусмотрены два основных варианта завершения наставнического взаимодействия:

1) запланированное (завершение программы, окончание академического года, достижение целей наставничества и т.д.);

2) незапланированное (смена места проживания, болезнь участника, невозможность уделять наставляемому достаточно времени, межличностные конфликты и т.п.).

Процедура завершения взаимодействия наставника с наставляемым требует обязательного сопровождения куратором программы. Куратор организует заблаговременное предупреждение наставляемого о завершении взаимодействия.

Независимо от причины незапланированного завершения куратор программы должен провести беседу с наставником и наставляемым, включающую: обсуждение чувств наставника относительно завершения взаимодействия с наставляемым; обсуждение причин завершения; обсуждение положительного опыта участия в программе наставничества; обсуждение процедуры заблаговременного уведомления наставляемого и его родителей об ожидаемом завершении взаимоотношений, чтобы было достаточно времени на подготовку; обзор правил взаимодействия наставника и наставляемого после завершения отношений; планирование последнего взаимодействия (последней встречи) наставника и наставляемого (при необходимости); обсуждение ситуаций, при которых наставляемый может обратиться к наставнику после завершения взаимодействия.

Подведение итогов программы наставничества представляет собой общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества в образовательной организации.

Задачи такой встречи: провести групповую рефлексю, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы.

Публичное подведение итогов предполагает проведение открытого праздничного мероприятия (фестиваля).

Основные задачи организаторов программы: представление лучших практик наставничества заинтересованной аудитории, а также чествование с награждением конкретных пар или команд и наставников.

Долгосрочная цель публичного подведения итогов - усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнеров.

Результаты этапа: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых.

## Приложение 1

## Шаблон персонализированной программы наставничества

1. Титульный лист
2. Краткая пояснительная записка (актуальность, нормативная база)

Участники программы наставничества	Наставник: ФИО - должность, стаж, категория Наставляемый: ФИО-должность, стаж, категория	
<b>Модель взаимодействия</b>		
Портрет наставника		
Портрет наставляемого		
<b>Цель взаимодействия</b> (формулируем из ниже приведенных задач или формулируем свою цель)		
<b>Задачи</b>		
Планируемый методический продукт		
Планируемые результаты для наставляемого		
Планируемые результаты для наставника		
Сроки действия наставнической программы (от 1 месяца до года)		
<b>План взаимодействия</b>		
Действия (шаги)	Содержание работы	Рефлексивная отметка (в свободной форме - результат взаимодействия)
<b>1 этап - подготовительный - Подготовка запуска программы наставничества (срок)</b>		
Мониторинг программы до начала работы	Консультирование/ анкетирование	
Установление позитивных личных отношений с наставляемым	Собеседование/участие в тренинге	
Анализ затруднений, способов их решений	Обсуждение ситуаций из практики	
Определение ключевых позиций взаимодействия – модель взаимодействия; – цель, задачи – планируемый методический продукт; – - оцениваемые результаты	Изучение методологических подходов к определению роли и позиции наставника и наставляемого	
<b>2 этап - основной (практический) (срок)</b>		
<b>Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых:</b> встречи организационные, пробные, встречи-планирования, встречи – проведение рабочего процесса, заключительные.		

<b>Методическая работа с определением четких целей и задач, достижение и решение которых запланированы к концу программы наставничества с использованием разных форм работы (см. рабочий лист).</b>		
Встречи «наставник-наставляемый»/мероприятия	Содержание работы (например, составление программы, (взаимо)посещение уроков, встреча с консультантом, обсуждение/разработка мероприятия, урока, подготовка публикации)	Рефлексивная отметка (в свободной форме - результат взаимодействия)
Организационная встреча		
Встреча - планирование	<i>Заполнить - две три позиции</i>	
Рабочая встреча (пример).	Собеседование «Советы молодому специалисту по подготовке к мероприятию». Ведение школьной документации.	
Рабочая встреча (пример).	Посещение занятий молодого специалиста с целью общего ознакомления с профессиональным уровнем работы молодого специалиста.	
Рабочая встреча (пример).	Самоанализ урока/мероприятия Критерии составления самоанализа урока/мероприятия	
Рабочая встреча (пример).	Секреты мастерства.	
Итоговая встреча		
<b>3 этап - заключительный (сроки)</b>		
Мониторинг программы по окончанию работы	Анкетирование/ анализ методических продуктов	Оцениваемые результаты программы наставничества Определение позиций участников программы наставничества по окончанию работы. Оценка результатов
Представление/популяризация опыта		

## Приложение 2

**Анкета по изучению удовлетворенности в программе наставничества  
Форма «педагог - педагог»**

**Анкета наставляемого**

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий или да/нет, где это необходимо.

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?	[да/нет]									
2. Эффективность программы Наставничества - эффективность проделанной работы с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Как вы оцените комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Как вы оцените свою включенность в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Что Вы ожидали от программы и своей роли?										
9. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?										
11. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?	[да/нет]									
12. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?	[да/нет]									
13. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала?	[да/нет]									
14. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?	[да/нет]									
15. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах?	[да/нет]									



## Приложение 3

**Анкета по изучению удовлетворенности в программе наставничества  
Форма «педагог - педагог»**

**Анкета наставника**

**Инструкция:** оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий или да/нет, где это необходимо.

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества?	[да/нет]									
2. Эффективность программы Наставничества - эффективность проделанной работы с наставляемым	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Как вы оцените комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Как вы оцените включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Что Вы ожидали от программы и своей роли?										
9. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?										
11. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?	[да/нет]									
12/ Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?	[да/нет]									
13. Готовы ли вы как наставник развивать свой личностный, творческий и педагогический потенциал?	[да/нет]									
14. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования?	[да/нет]									